

The Effect Of Work Morale And Work Motivation On Employee Performance At Bank Bengkulu Tais Branch

Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bengkulu Cabang Tais

Dwi Kusmita Fitri ¹⁾; Tito Irwanto ²⁾

^{1,2)} *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ dwikusmitafitri@gmail.com

How to Cite :

Fitri, D, K., Irwanto, T. (2025). The Effect Of Work Morale And Work Motivation On Employee Performance At Bank Bengkulu Tais Branch. Journal of Management, Economic, and Accounting. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jmea.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2025]

Revised [05 May 2025]

Accepted [06 May 2025]

KEYWORDS

Work Morale, Work Motivation, Employees' Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Bengkulu Cabang Tais. Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu teknik yang digunakan untuk menjelaskan dan menyajikan data numerik melalui berbagai metode statistik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Bengkulu Cabang Tais sebanyak 27 orang. Sedangkan sampel adalah menggunakan metode *total sampling* sebanyak 27 orang. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linier sederhana, uji t dan Determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Bengkulu Cabang Tais. Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori sangat kuat, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of work enthusiasm and work motivation on employees' performance at Bank Bengkulu Branch of Tais. This type of research is quantitative descriptive research, which is a technique used to explain and present numerical data through various statistical methods. The population in this study were all 27 employees of Bank Bengkulu Branch of Tais. While the sample is using the total sampling method of 27 people. Types and sources of data are primary and secondary data, while data collection techniques use questionnaires. The data analysis used in this research is simple linear regression test, t test and Determination (R²). The results of this study indicate that there is an influence of work enthusiasm and work motivation on employees' performance at Bank Bengkulu Branch of Tais. The level of relationship between the two variables is in the very strong category, which means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.

PENDAHULUAN

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan di kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, tampak tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah, Tentu yang namanya suatu pekerjaan itu baik berat ataupun ringan pasti akan mengalami yang namanya kejenuhan dalam bekerja, dan disinilah banyak hal yang banyak orang yang putus asa jika bertemu dengan kejenuhan, memang untuk menghadapi hal tersebut semua harus mencari solusinya dengan mencari inspirasi agar semangat kerja mampu tercapai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh

karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. (Randall S Schuler, 2009 : 223) Keselamatan dan Kesehatan Kerja apabila telah terpenuhi maka akan meningkatkan semangat kerja dengan segenap kemampuannya, sehingga meningkatkan hasil yang maksimal. (Rijanto, 2010 : 78) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya dan risiko terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan peningkatan semangat kerja karena menurunnya hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kesejahteraan pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, pembekuan dan adaptabilitas yang besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan dan rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan. (Basir Barthos, 2006) Semangat kerja sangat diperlukan oleh perusahaan-perusahaan, karena penilaian Semangat kerja mempunyai manfaat yang sangat Banyak bagi kebijakan manajemen dalam hubungannya dengan sumber daya manusia. Sedangkan tingginya tingkat semangat kerja tentunya akan mampu menghasilkan produktivitas.

Semangat kerja akan optimal bila tenaga kerja selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan elemen manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. PT. Bank Bengkulu Cabang Tais adalah salah satu Bank Pembangunan Daerah Bengkulu yang bergerak di bidang Perbankan. Menggariskan visi perusahaan untuk menjadikan Bank yang berkinerja tinggi dan menciptakan nilai tambah bagi masyarakat menjadikan Bank Bengkulu mengutamakan pelayanan kepada nasabah sebagai pencapaian kinerja yang utama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, Sedarmayanti (2017:3).

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja kalangan karyawan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2009: 94). Menurut (Tohardi, 2002:427) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam menegjar tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2003:89) motivasi adalah sesuatu dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan kearah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2006:67) berpendapat bahwa kinerja (prestasikerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat meningkatkan pelayanan prima, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan keryawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Uji validitas

Uji Validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono, (2013:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Productand Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan Dengan melihat korelasi antara skor masing- masing item dalam Kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan testretest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitasinstrument dapat diuji dengan Menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu Sugiyono, (2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0.60, Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,70 berarti tidak Reliabel Sugiyono, (2015:87).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan Prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh motivasi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 Yang kecil berarti motivasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai alat ukur variabel. Dalam mengukur valid atau tidak suatu kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi hasil jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel, dimana untuk analisisnya menggunakan SPSS, dengan output bernama *corrected item correlation*. Menurut Sugiyono (2017) "Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan Hasil r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} *product moment*, dimana dengan $df=27-2=25$ dan $\alpha=0,05$ maka di dapat r_{tabel} dua sisi sebesar 0,3809. Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan kuesioner yang digunakan pada variabel *Semangat kerja*, *Motivasi Kerja* dan *kinerja karyawan* dapat Dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

Table 1. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Semangat kerja (X₁)				
1.	Pernyataan 1	0,422	0,3809	Valid
2.	Pernyataan 2	0,455	0,3809	Valid
3.	Pernyataan 3	0,461	0,3809	Valid
4.	Pernyataan4	0,455	0,3809	Valid
5.	Pernyataan5	0,528	0,3809	Valid
6.	Pernyataan6	0,768	0,3809	Valid
Motivasi Kerja (X₂)				
1.	Pernyataan 1	0,037	0,3809	Valid
2.	Pernyataan 2	0,532	0,3809	Valid
3.	Pernyataan 3	0,578	0,3809	Valid
4.	Pernyataan4	0,499	0,3809	Valid
5.	Pernyataan5	0,064	0,3809	Valid
6.	Pernyataan6	0,491	0,3809	Valid
7.	Pernyataan 7	1	0,3809	Valid
Kinerja karyawan (Y)				

Tabel di atas merupakan hasil uji validitas kuesioner. Kuesioner sebelum dibagikan kepada responden di uji terlebih dahulu kevalidannya kemudian hasil ujinya di hitung dengan menggunakan program SPSS 26 yang disebut dengan r_{hitung} lalu membandingkan hasil perhitungan tersebut dengan r_{tabel} yang sudah menjadi ketetapan. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh indikator penelitian yang akan digunakan adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kehandalan atau kepercayaan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Apabila jawaban responden pada setiap kuesioner konsisten dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama maka kuesioner tersebut dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbachalpha (α), yaitu apabila *Cronbach alpha* (α) variabel $> 0,6$ maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hasil uji reliabilitas Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 2. Uji Realibilitas Indikator Penelitian

Variabel	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Semangat kerja (X ₁)	0.812	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.810	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.797	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS26, 2024

Tabel di atas merupakan hasil uji reliabilitas kuesioner. Kuesioner sebelum dibagikan kepada responden di uji terlebih dahulu kereliabelannya kemudian hasil ujinya di hitung dengan menggunakan program SPSS 26 yang disebut dengan r_{hitung} lalu membandingkan hasil perhitungan tersebut dengan r_{kritis} yang sudah menjadi ketetapan. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Semangat kerja pada penelitian menunjukkan koefisienreliability alpha (r_{hitung}) 0,812 > dari r_{kritis} 0,6. Pada variabel Motivasi Kerja r_{hitung} 0,810 > r_{kritis} 0,6. dan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan r_{hitung} 0,797 > r_{kritis} 0,6 yang artinya pertanyaan dalam instrumen variabel adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk melihat apakah model regresi untuk Peramalan memenuhi asumsi-asumsi dalam regresi berganda. Secara lengkap hasil uji tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan :

- Apabila nilai signifikansi > 5% (0.05), maka data memiliki distribusi normal
- Apabila nilai signifikansi < 5% (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal

Uji normalitas model *moderator regression analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas merupakan hasil uji normalitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS 26. Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

Table 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57715887
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.119
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

0.05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Asymp sig (2-tailed) ≤ 0.05 maka dikatakan tidak normal. Berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibatnya saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

Table 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.660	11.906		.307	.761		
X1	.757	.422	.313	1.793	.086	.975	1.025
X2	.625	.281	.389	2.227	.036	.975	

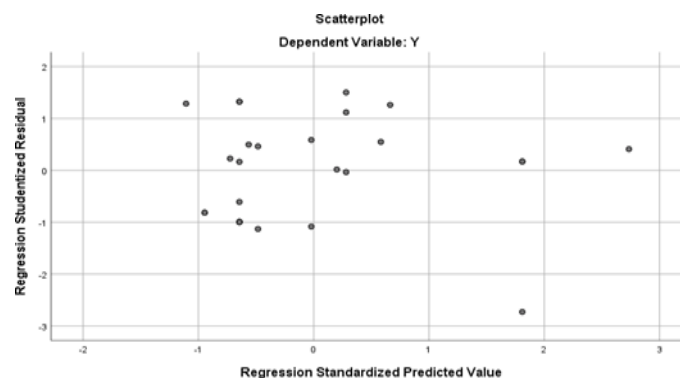
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS26, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji multikolinieritas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS 26. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X₁ dan X₂ memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen di atas bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan nilai residua SRESID. Menurut Ghozali, (2018) deteksi dalam melihat ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Adapun dasar dalam analisisnya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui ketergantungan antara satu atau dua variabel bebas dengan variabel terikat, atau juga untuk menduga pengaruh antar satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Uji analisis regresi menggunakan program Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 26 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05). Regersi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Table 5. Hasil Regresi Linear Berganda Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	39.63	3.053	27
X1	24.15	1.262	27
X2	28.30	1.898	27

Sumber: Data diolah SPSS26, 2024

Table 6 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.660	11.906		.307	.761		
	X1	.757	.422	.313	1.793	.086	.975	1.025
	X2	.625	.281	.389	2.227	.036	.975	1.025

a. Dependent Variable: Y

Gambar di atas merupakan hasil uji analisis regresi berganda yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 26 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 3,660 + 0,757 X_1 + 0,625 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta = 3,660 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Semangat kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 3,660
- Nilai koefisien variabel Semangat Kerja (X_1). Bernilai positif yaitu 0,757 artinya apabila Semangat kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,757 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X_2) 0,625. Bernilai positif yaitu 0,625 artinya apabila Semangat Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,625 satuan dengan asumsi variabel Semangat kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) nilainya konstan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali dan Ratmono, 2017:55).

**Table 7. hasil uji koefisien determinasi adjusted
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 ^a	.287	.228	2.682	2.199

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS26, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS 26. Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,287. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Tais

Terdapat pengaruh Semangat kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Bengkulu Cabang Tais dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,793 > 1,703$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang diperoleh bahwasanya variabel (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Nitisemito (2002), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Sastrohadiwiryono (2003), semangat kerja adalah suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

Menurut Wukir (2013:118) bahwa "Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan" Menurut Yuniarsih dan Sutrisno (2009:152), Untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang diantaranya adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap serta disiplin waktu dan absensi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Tais

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Bengkulu Cabang Tais dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,227 > 1,703$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi Kerja. Sumardjo & Priansa (2018:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor-faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula.

Seperti yang diungkapkan oleh Winardi (2018:2) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Semangat kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Bengkulu Cabang Tais dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,793 > 1,703$) dengan demikian H_0 di terima dan H_a ditolak. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel (X_1) berpengaruh

- terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Bengkulu Cabang Tais dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,227 > 1,703$) dengan demikian H_0 di terima dan H_a ditolak. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 3. Nilai $F_{sig} < \alpha$ $0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,837 > 3,35$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Saran

1. Semangat kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya PT. Bank Bengkulu Cabang Tais dapat meningkatkan kinerja bagi pegawainya dengan memberikan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang seperti perlengkapan keamanan, peralatan kerja yang bagus serta fasilitas lingkungan kerja yang memadai agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Semangat kerja dan Motivasi Kerja ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dan memberikann arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi. Pada sisi lainnya, ganjaran (reward and punishment) yang didasarkan pada hasil kerja karyawan maupun pengembangan karir perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen, sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. "*Sumber daya Manusia Perusahaan.*" *The Mold 14. Bandung* (2017).
- Anshori Muslich, & Sri Iswati, 2019, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Surabaya : Airlangga University Press. Surabaya
- Arep, Ishak & Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Interaksara. Batam
- Ari Kunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pengantar Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Emilia Rosyana. 2001. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemuliaan Industri Semarang. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Gamal Thabroni, 2022. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif (Konsep & Contoh)*. Jakarta
- Gamal Thabroni, 2022. *Motivasi Kerja : Pengertian, Jenis, Faktor, Prinsip dan Indikator*.
- Griffin, RW 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Kineka Cipta. Bandung Nasir 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purnomo (2008). *Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jepara.
- Rahma Dania, *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, Vol. 3 No. 1 Januari 2024. Pengaruh Pengawasan Internal, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan 8. Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Grafindo. Jakarta
- Mukhlisin Riyadi, *Pengertian, Aspek, Indikator dan Cara Meningkatkan Semangat Kerja*. 2023.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantatif, kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.
- Su'ud, Hassan. 2001. Metode Penelitian. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory. FTK Ar-Raniry Pers.